

---

RELAÇÕES DE TRABALHO  
E  
SEGURANÇA NACIONAL

---

*Mário F. C. Pinto*

---

# RELAÇÕES DE TRABALHO E SEGURANÇA NACIONAL (\*)

---

## I — INTRODUÇÃO

1. Proponho-me falar, nesta Sessão Solene de Abertura do Curso de Defesa Nacional de 1986, de um dos problemas mais importantes, complexos e controversos das sociedades contemporâneas: do *problema das relações de trabalho*. Necessário se torna, por estas ponderosas razões, uma preliminar explicação (ainda que breve) acerca da compreensividade e sentido que vou dar à expressão relações de trabalho; e ainda, obviamente, das irremovíveis limitações da reflexão ora aqui possível.

2. Começarei, pois, por esclarecer o sentido da expressão *relações de trabalho*. Utilizarei esta expressão com o seu sentido institucional amplo (em que sobressai o sistema das relações colectivas de trabalho, isto é, se se preferir uma expressão estrangeira que tem curso internacional, o sistema das «*industrial relations*»).

Trata-se, como todos sabemos, de um dos mais importantes subsistemas do sistema social global das sociedades desenvolvidas, verificando-se que, embora com específicas diferenças estruturais e funcionais, também nos aparece com relevância nas sociedades em vias de desenvolvimento.

Nas sociedades desenvolvidas do nosso tempo, pode mesmo arriscar-se que o subsistema sindical e das relações colectivas de trabalho tende para assumir uma importância estrutural e funcional aproximada daquela que é geralmente reconhecida ao subsistema partidário. E vozes há que enfatizam esta aproximação como algo que corresponde a um patamar, a partir do qual o futuro mais esperará do subsistema das relações colectivas de trabalho do que do subsistema político-partidário; exactamente

---

(\*) Lição inaugural do Curso de Defesa Nacional de 1986, proferida na Sessão Solene de Abertura, no IDN, em 11 de Novembro de 1985.

em ordem às profundas mudanças, que já se vislumbram, de que será a sociedade e suas instâncias, tanto ou mais que o Estado e o seu específico sistema partidário, simultaneamente o campo, o enredo e o complexo actor principal <sup>(1)</sup>. O futuro que já nos bate à porta (se é que já nos não arrombou a porta), pede muito às *forças sociais e culturais*, aos movimentos e aos indivíduos, à formação e competência científicas e técnicas, à formação humanista e doutrinal, à participação responsável e à criatividade, em suma, ao consenso esclarecido e justo, mais do que pede aos *jogos de poder*, que continuam a ser, é forçoso reconhecê-lo, o «caroço» da vida política; vida política esta que, por sua vez, é crescentemente solicitada e condicionada pelo económico e pelo social, e nessa mesma medida de certo modo contraditoriamente *subalternizada e valorizada*.

Poderia, para apoiar estas considerações, recordar exemplos, teses e argumentos que são geralmente conhecidos. Limito-me a citar o fenómeno bastante generalizado dos *governos carecidos de negociações e de consensos com os parceiros sociais*, que vários analisam por diferentes ângulos e teorizam diversamente. Seja pelo ângulo da *crise do Estado providência*, título de um conhecido livro de ROSANVALLON, que nos propõe, para um *modelo pós-social-democrata*, os três vectores da *socialização*, da *descentralização* e da *autonomização*, em superação da lógica tradicional que consistia na *estatização do social*, isto é, na politização partidária da sociedade (dos seus movimentos e dos seus subsistemas) <sup>(2)</sup>. Seja pelo ângulo da *valorização sistemática das estruturas e forças sociais*, como resulta nas teorizações que alastram pela Europa Ocidental sobre a já actual ou próxima futura *sociedade de modelo neocorporativo* (não vale a pena ter medo de palavras), em que a participação dos *parceiros sociais* será crescente, em que a Administração será em certa medida participada ou até concertada, e em que o Estado encontrará um papel essencial, mas não alargado, de suprema instância responsável pelo bem

(1) Esta tese dá como pressuposto que o subsistema sindical não merece ser visto como pertencendo institucionalmente ao sistema político — tese que não pode aceitar-se sem reservas. V., a este propósito, a posição particularmente estimulante do reputado sociológico francês, G. ADAM, na obra que teve assinalável êxito editorial e eco em França, «*Le pouvoir syndical*», Paris (Dunod), 1983.

(2) Cfr. PIERRE ROSANVALLON, *A crise do estado providência*, Lisboa (ed. Inquérito), s.d., p. 89. V., ainda, a acentuação que este Autor dá a um triplo movimento de *redução da procura do estado*, de *reencaixamento da solidariedade na sociedade* e de *produção de uma maior visibilidade social* (*ibidem*, p. 90).

comum, entendendo-se que o bem comum passa pela *concepção do valor proeminente da pessoa e das associações de pessoas* e, por isso, pela correlativa qualificação da intervenção do poder político como (sem deixar de ser essencial) tendo *carácter supletivo*.

Acrescentarei ainda que me ocuparei exclusivamente do *modelo democrático de sociedades*, o que equivale a dizer, das *democracias pluralistas* dos países correntemente ditos ocidentais, onde à democracia pluralista se alia um maior desenvolvimento económico, social e cultural. Só neste modelo encontramos um *subsistema sindical livre*, isto é, baseado na liberdade de associação dos trabalhadores e na liberdade sindical de contratação colectiva e de greve. Excluo, portanto, quer o *modelo dos países ditos socialistas*, em que não há liberdade política nem liberdade sindical, e onde não opera um livre sistema de negociações colectivas com possibilidade de recurso à greve; como excluo, igualmente, os *modelos autoritários de qualquer outro quadrante económico*.

3. Ditas estas palavras respeitantes, ao fim e ao cabo, ao quadro conceitual subjacente à minha exposição, é o momento de, também muito brevemente, dizer das limitações assumidas no tratamento do tema de que me ocupo. A sua vastidão e natureza interdisciplinar são evidentes. Por isso centrarei as minhas considerações numa *focagem predominantemente jurídico-institucional e de análise sindical*, o que não exclui, nem pode excluir, correlacões sociológicas e de ciência política. Dito de outro modo: falarei como juslaboralista que visa dar contributo para uma análise interdisciplinar.

Por outro lado, dos dois pólos do tema: *relações de trabalho e segurança nacional*, ocupar-me-ei praticamente apenas do primeiro, visto que é sobretudo na perspectiva das decorrências da problemática das relações de trabalho para a segurança nacional que limito (também aqui) a minha exposição. Isto não significa opinar sobre a natureza da problemática da inter-relação dos dois conceitos em causa, mas tão-somente privilegiar uma face das coisas como opção que se impõe em função das naturais limitações do tempo de que disponho.

Fica, em todo o caso, explícito o pressuposto de que *a segurança nacional, como desígnio da preservação da identidade e da liberdade e independência de cada povo para a construção do seu desenvolvimento e do seu futuro, em muito depende do concreto sistema de relações de*

*trabalho, isto é, do sistema sindical e das «industrial relations».* Na articulação deste sistema com o *sistema político* e com o *sistema económico-productivo* reside um nó fundamental de toda e qualquer sociedade moderna, com capacidade de mudança dentro do postulado da sua segurança nacional.

## II — AS RELAÇÕES SINDICAIS E DO TRABALHO NA CRISE ACTUAL. ASPECTOS MAIS SALIENTES.

4. Postas as considerações anteriores, não irei ocupar-me com a análise histórica ou sociológica do passado, nem com a exposição mais pormenorizada da teorização do sistema das relações de trabalho. Aliás, é desnecessário, porque todos temos acerca desses tópicos um conhecimento suficiente para que me seja lícito passar imediatamente a ocupar-me com a *problemática actual do sistema sindical e das relações colectivas de trabalho*. Refiro-me, obviamente, à problemática que tem vindo a levantar-se *em conexão com a crise económica e com a iminente revolução tecnológica*.

Todos compreenderão que tenha que ser muito esquemático, e por isso mesmo que corra o risco de suscitar naturais dúvidas ou interrogações que só um longo debate poderia naturalmente desfazer. Por outro lado, é inevitável a limitação de certas opções práticas relativamente aos aspectos privilegiados.

5. É sobejamente conhecido que a crise económica, gerada a partir dos choques do petróleo, se tem vindo a desenvolver por todo o mundo com um cortejo de consequências que não poupam a área das relações de trabalho; muito pelo contrário. Em traços esquemáticos recordarei apenas aspectos salientes, de modo a evidenciar as questões que se têm vindo a pôr generalizadamente para a área das relações de trabalho e, por fim, a permitir algumas considerações sobre a situação europeia geral e a situação portuguesa.

A assim correntemente chamada crise económica, que temos vindo a sofrer desde há mais de uma década, apresenta os seguintes traços especialmente relevantes na perspectiva das relações de trabalho.

- a) Em primeiro lugar a *inflação*, com o seu cortejo de projecções negativas nos salários e no poder de compra dos trabalhadores.

A inflação acompanha-se com a depressão, geradora de *desemprego*. É a famigerada *stagflação*, tenaz terrível sobre as estratégias sindicais, que se debatem na contradição prática da obtenção dos dois objectivos: da defesa do nível de vida dos trabalhadores empregados, por um lado, e da defesa da estabilidade do emprego dos trabalhadores empregados e da criação de novos postos de trabalho para os trabalhadores desempregados, por outro. Contradição a que mais recentemente se acrescentou, em grau alarmante, o *objectivo* da própria *preservação* ou *subsistência das empresas* num contexto de tendências negativas (objectivo que adiante será referido).

- b) Em segundo lugar, traço importante da crise (especialmente relevante para o sistema das relações de trabalho) é o do *endividamento financeiro dos Estados*, fenómeno que, em acréscimo à inflação referida, é causador de políticas adjectivadas de *contenção*, de *austeridade*, de *rigor*, e porventura ainda de outros modos, todos eles, porém, comportando a inevitabilidade de construções, quer de *ordem político-institucional* (como as intervenções autoritárias dos Governos nas políticas de rendimentos e de contratação colectiva), quer de *ordem económico-financeira*, como a redução do crédito e a descapitalização e endividamento das empresas, a redução ou contenção de prestações sociais, etc.
- c) Em terceiro lugar, a crise económica conjuga-se com uma nova revolução tecnológica, que destroça em medida larguíssima as estruturas profissionais e as formas já mais ou menos consagradas de organização do trabalho, para além de introduzir, nas relações de competição entre as economias nacionais, entre as empresas multinacionais e (no seio de economias nacionais) entre sectores e entre empresas, uma corrida de eliminatórias sucessivas e, para já infundáveis. Esta revolução tecnológica, de que entre nós só há muito pouco tempo se começa (repito, se começa) a falar, na medida em que determina toda uma reestruturação do aparelho produtivo, põe em causa os ofícios, as profissões, as carreiras profissionais; em suma, põe em causa os conhecimentos e as capacidades dos trabalhadores para os novos postos de trabalho, que substituirão os actuais, e para as novas formas de organização,

que não poderão ser mais as de ontem e de hoje. A questão da reconversão profissional de milhares e milhões de trabalhadores é algo de verdadeiramente cíclico e, social e humanamente, quase trágico.

6. Perante toda esta complexa problemática, os actores colectivos do sistema de relações de trabalho têm vindo a demonstrar dificuldades até certo ponto compreensíveis. Assim, designadamente, as evidentes incapacidades dos sindicatos de trabalhadores, que perdem filiados e poder de mobilização precisamente numa situação em que, teoricamente, muitos previam exactamente o contrário.

A crise sindical (e esta expressão está já pacificamente consagrada) não é, porém, meramente quantitativa; não pode considerar-se como um fenómeno de mera redução numérica de filiados, de cotizações, de greves e de manifestações de protesto. Ela é sobretudo de carácter qualitativo porque afecta a consistência e a própria verosimilhança dos pressupostos tradicionalmente predominantes no movimento social de que os sindicatos se reclamam como expoentes ou instâncias representativas; isto é, afecta de caducidade pontos de partida fundamentais das organizações sindicais. Além disso, e como decorrência disso, todo o discurso sindical clássico como que ficou obsoleto, e as estratégias sindicais (em grande parte prisioneiras de um pensamento amarrado a pressupostos e a teorias em crise de caducidade) demonstram uma frequente incapacidade de iniciativa adequada às situações, deixam-se ultrapassar pela iniciativa directa dos trabalhadores no plano das empresas, hesitam constantemente e contraditoriamente no plano das propostas governamentais e patronais de políticas globais de concertação social, crucificam-se na vã tentativa de defender, em formas garantísticas de expressão jurídica, os velhos postos de trabalho para os trabalhadores ainda empregados, associando ainda por vezes essa defesa a um clima de cruzada contra os Governos e o patronato como se a questão fosse de simples vontade política e de gestão corrente patronal, quando ela é de ordem revolucionária: organizatória, económica e tecnológica, numa luta irredutível pela sobrevivência das empresas, que têm de ser lucrativas e competitivas sob pena de terem de morrer, com elas morrendo correspondentemente, se for esse o caso, o sistema produtivo nacional, isto é, a base material da sobrevivência independente da Nação e do Estado.

Não se cuide que estas considerações, que forçosamente (por limitação do tempo) têm que formular-se em termos gerais, são exageradamente pessimistas, negativas ou penalizadoras para o movimento sindical (se é que de movimento pode continuar a falar-se sem deixar qualquer reserva de qualificação conceitual, a este propósito). *Com efeito, sobre a crise sindical já não há hoje quem duvide*, embora alguns dirigentes sindicais, num papel que todos compreendemos, pretendam minimizá-la. É assim em países onde o sistema sindical adquiriu níveis muito superiores aos nossos, em grau de implantação no terreno, em aperfeiçoamento de organização, em qualidade e experiência de dirigentes, em poder social efectivo, etc. Como é que então de crise sindical haveríamos nós, os portugueses, de não falar, se, a bem ver as coisas, as nossas organizações sindicais actuais se levantaram no pós-25 de Abril, isto é, no contexto da nossa própria crise e da crise internacional? Só se deliberadamente excluíssemos como modelos de referência os outros países de democracia pluralista e sindicalismo livre, e nos limitássemos a um «chauvinismo» sindical português. A crise seria então a nossa normalidade e o nosso modelo. Não existiria, portanto, a crise, entre nós, por definição.

7. Quais são, então, os principais traços da crise sindical e laboral a que me venho referindo? Responderei a esta pergunta elencando factos já verificados em vários países da Europa Ocidental (para não dizer todos), naturalmente em formas e graus diversificados.

Distinguirei, em primeiro lugar, *aspectos jurídicos*, isto é, de direito do trabalho. Seguidamente focarei novos aspectos das *estratégias sindicais*.

De um ponto de vista jurídico, o que é novo? Quais são os principais tópicos daquilo a que se tem vindo a chamar o *direito do trabalho da emergência*? (3).

a) Um primeiro e principal aspecto é o da flexibilização da estabilidade no emprego.

À rigidez de um direito de *propriedade do trabalhador sobre o posto de trabalho*, que o direito do trabalho anterior à crise veio construindo através de reformas jurídicas que ficaram conhecidas

(3) Utilizarei, aqui, parte de um ensaio-comunicação que está em vias de publicação.



com o nome de *garantismo*, sobrevêm na prática aspectos perversos, como se comprova com a chaga do trabalho negro e, sobretudo, com a multiplicação das formas de trabalho precário e de mediação na utilização da mão-de-obra.

Por outro lado, em vários países a política laboral dá sinais de apontar para formas de «flexibilização»: por exemplo, a legalização da revogação *in peius* (isto é, revogação, por regimes piores para os trabalhadores) das garantias de antiguidade através da contratação colectiva, na Itália; a *praxis* de acordos sobre a redução e reconversão de mão-de-obra, ao nível das empresas (dentro das empresas e entre empresas), por vezes contra a posição dos próprios sindicatos (também em Itália e até em Portugal); a publicação de leis sobre a suspensão prolongada do contrato de trabalho, como sucedeu em Portugal; etc.

Ora, a estabilidade no posto de trabalho vinha a ser um dos principais, senão o principal, vector do *garantismo* favorável aos trabalhadores. E a novidade está em que se verifique não apenas a ineficácia desse *garantismo* jurídico (na prática), como, muito mais importante do que isso, em que tanto a política legislativa do Estado, como a própria contratação colectiva, tenha flexibilizado aquele *garantismo*.

- b) Um segundo aspecto importante é o da *frequente inversão do uso do poder de controlo*, por parte das várias formas de organização de trabalhadores.

A lógica da institucionalização, legal e convencional, do poder de controlo dos trabalhadores na empresa era, antes da crise, sobretudo uma lógica conflitual de contrapoder. Com a superveniência das dificuldades financeiras e económicas para as empresas, não raro se exercita agora o poder de controlo como participação em processos de *viabilização e reestruturação das empresas*, expressões estas que entraram já no vocabulário do direito do trabalho.

Curiosamente, quando alguns conhecidos juristas em Itália dissertam acerca da *passagem da fase do garantismo à fase do controlo*, colhe-se a impressão de que, ao fim e ao cabo, a ideia essencial é a de que à rigidez garantística se sucede a flexibilização do tecido

das relações de trabalho, de modo a permitir que o sistema de negociação colectiva (em que os trabalhadores intervêm com informação e com poder de controlo) encontre as soluções compromissórias entre a defesa dos interesses dos trabalhadores (segundo uma função conflitual de repartição) e, ao mesmo tempo, segundo uma função cooperante de produção e de manutenção do tecido produtivo.

E daqui que se fale em outros tópicos, como os seguintes.

- c) *A inversão das relações de competência e de hierarquia entre fontes heterónomas (isto é, a lei) e fontes autónomas (isto é as convenções colectivas).*

A questão teórica da relação hierárquica entre, por um lado, disposições legais inderrogáveis e, por outro lado, normas colectivas, isto é, criadas pela autonomia colectiva, pode dizer-se que se desdobra em duas.

Uma questão específica levanta-se a propósito dos casos, que se vêm multiplicando, em que a lei explicitamente abre à autonomia colectiva dos parceiros sociais a possibilidade de fixar regimes menos favoráveis para os trabalhadores do que os regimes legais (sendo certo que estes têm, em princípio, a natureza de *regimes de protecção mínima*. Por exemplo, em França, uma recente lei veio permitir que as convenções colectivas revoguem o regime legal, estabelecendo soluções menos favoráveis ao trabalhador em matéria relativa à duração do trabalho e às férias<sup>(4)</sup>. A multiplicação destas soluções, a que se acrescentam as leis que fixam patamares máximos para benefícios, regalias ou salários dos trabalhadores, torna diferente a clássica relação entre a função da lei e a função do contrato colectivo nos modelos de tipo continental europeu.

Poderiam aqui encontrar-se motivos para perguntar se os sistemas de tipo continental que manifestam estes sinais não estarão rumando em direcção ao modelo juslaboral de tipo inglês, caracterizado e definido por KAHN-FREUND.

(4) YVES DELAMOTTE, *Le droit du travail en pratique*, Paris, 1985, p. 49, nota.

Porém, toda esta questão desagua noutra, mais ampla e mais radical, que consiste em *colocar em causa a própria função da lei para eliminar a autonomia colectiva, seja mesmo em sentido garantístico*. E com isto, praticamente, entramos em pleno na tese da defesa da lei como apenas *promotora* ou *sustentadora* da autonomia colectiva, retirando-se para um papel instrumental e esvaindo-se, num processo de retorno às origens liberais, no seio civilístico; ou resumindo-se, segundo uma nova expressão jurídica, numa *legislação de princípios*.

O que claramente aponta para uma evolução de *maior autonomia do sistema sindical e das relações industriais*, em que o *equilíbrio de forças colectivas* dispensa o favor da lei pelos trabalhadores, e em que a flexibilidade e descentralização da contratação colectiva se mostram mais aptas perante as realidades do que a generalidade e a abstracção da lei estadual (que já deu provas de se desentranhar em efeitos perversos). Acresce que são mais próximos, hoje em dia, *os processos de gestação das leis* (em que participam decisivamente os parceiros sociais) e *os processos de negociação colectiva* (em que participa frequentemente o poder político). Uma certa homogeneização destes processos seria um argumento, para alguns, a favor da *deslegisferação* do direito do trabalho<sup>(5)</sup>, isto é, da redução da sua componente legislativa em benefício da sua componente convencional. Fenómeno de certa maneira análogo é o da não rara derrogação *in peius* (isto é, derrogação por convenções que estabelecem condições menos favoráveis), que os trabalhadores no plano da empresa aceitam relativamente às garantias dos próprios contratos colectivos nacionais ou de sector, e até contra a oposição dos sindicatos. Derrogação que leis de emergência vêm permitir, quando as empresas se declaram em situação económica difícil; mas que não raro se processa mesmo à margem da lei e até com a tolerância do poder político e a compreensão da jurisprudência.

<sup>(5)</sup> Cfr., a propósito, o interessante estudo de DHARMANT-FRANÇOIS, *La delegificazione del diritto del lavoro: alcune riflessioni*, 1983.

Não está em causa um juízo de valor; está em causa uma prática que revela um fenómeno: o da descida, pela pirâmide das fontes de direito, da «competência» derogatória *in peius*. Ou seja, o fenómeno da *inversão da estruturação funcional das fontes de direito do trabalho, que tradicionalmente era segundo o pressuposto de que a protecção do trabalhador se fazia melhor em instâncias superiores de autonomia colectiva (isto é, convenções colectivas nacionais ou de sector) e de que, mesmo esta, seria carecente de apoio garantístico e promocional da própria lei estadual.*

A crise subverteu, portanto, a estruturação funcional do sistema. É talvez cedo para dizer se necessariamente a tenha revogado ou destruído irreversivelmente para o futuro. Entretanto, parece legítimo concluir é que uma certa fisionomia específica da função do direito do trabalho estava ligada a uma fase de desenvolvimento económico e social. Com a sua superação, novas teorizações apontam já para certas pretendidas mutações do futuro direito do trabalho. Por exemplo, em Itália, e acerca da hierarquia das fontes, verifica-se uma ofensiva contra o princípio do *favor laboratoris*, isto é, do princípio teórico da protecção ao trabalhador, que seria substituído por um outro princípio, segundo o qual o contrato colectivo poderia derogar a lei. Nasceria, assim, como que um *princípio de especialidade*, subtraído às valorizações de *melius* e *peius*.

Mas esta questão prolonga-se no interior do sistema das convenções colectivas de trabalho. Deve aquela eficácia derogatória reservar-se apenas para o contrato nacional de categoria, ficando o acordo de empresa impedido, por sua vez, de revogar o contrato nacional? Ou qual outra possa ou deva ser a relação entre o contrato de categoria, isto é, de sector, e o acordo de empresas<sup>(6)</sup>? Recentemente, GINO GIUGNI, uma das maiores autoridades do Direito do Trabalho italiano, actual senador socialista e presidente da Comissão do Trabalho no Senado, o mesmo que foi baleado pelas Brigadas Vermelhas e milagrosamente sobreviveu, o mesmo que

<sup>(6)</sup> Cfr., sobre toda esta questão, CESSARI — *Nuovi profili del «favor» verso il lavoratore*, em *Dal garantismo al controllo*, 1982.

teve acção decisiva na celebração do primeiro pacto social em Itália, escreveu (em artigo publicado na *Revista Internacional do Trabalho*, da OIT) que, nestes últimos anos, a jurisprudência já decidiu que uma convenção colectiva podia validamente conter disposições menos favoráveis aos trabalhadores do que as contidas em convenção anterior; e informa que o Parlamento italiano aprovou leis que introduzem excepções aos princípios clássicos, quer permitindo que as convenções possam derrogar as leis em certas matérias, quer proibindo às convenções que melhorem os regimes estabelecidos na lei em outras matérias.

- d) Um outro aspecto interessante merece referência: as chamadas *novas formas legislativas*.

A chamada *legislação de emergência* (em Itália e noutros países) vem assumindo características peculiares. Citarei duas manifestações. Uma, revela-se na *legislação com prazo*. Outra, consiste na *legislação contratada* (quer no plano nacional quer, também por vezes, no plano regional), isto é, legislação previamente negociada pelos órgãos do Estado com os parceiros sociais.

- e) Em resumo, parece, em primeiro lugar, que é de notar como o nervo histórico da legislação do trabalho ficou em causa com a legislação de emergência, na medida em que esta, através das suas manifestações, é contrária ao princípio de uma protecção ao trabalhador (protecção legal mínima e inderrogável *versus* contratação colectiva). Por outro lado, é de notar a articulação com os interesses da viabilização das empresas, quer da parte das leis, quer da parte dos trabalhadores, exercendo o seu poder de controlo e o seu poder de contratação.

8. Deixemos, neste ponto, os novos aspectos jurídicos que têm estado na ordem do dia das locubrações dos estudiosos de Direito do Trabalho, afadigados à procura dos sentidos teóricos a atribuir-lhes e pondo em causa o próprio sentido global do direito do trabalho de hoje e para o futuro, e voltemo-nos agora para alguns novos aspectos das estratégias sindicais.

Novidades há, também, e não despidiendas, no que toca às estratégias sindicais.

Sendo certo que, neste momento, a protecção dos interesses dos trabalhadores não pode limitar-se a reclamar uma maior quota-parte na repar-

tição dos resultados da produção e do próprio poder económico, os sindicatos defrontam-se com a necessidade de assumir responsabilidades sobre a economia e o sistema produtivo, como por exemplo pela negociação de (ou apoio a) certas estratégias de viabilização económica de empresas, de reestruturação tecnológica, de controlo da inflação, de aumento do emprego, etc. É neste quadro, e numa prioridade clara dada à política de aumento do emprego, que se vêem condicionadas as principais linhas de actuação sindical.

- a) Destaquem-se, em primeiro lugar, as práticas de *concertação social*, embora sob diversos mantos. Nuns casos, celebram-se claramente pactos sociais, mesmo onde nenhuma tradição havia, como em Itália e em Espanha. Noutros casos, colabora-se informalmente com políticas governamentais. E ainda noutros, uma trégua social é manifesta na redução da conflitualidade grevista.

A este propósito pode dizer-se que os modelos conflituais parecem ter reduzido a sua conflitualidade, ou evoluído para o modelo neo-corporativo; e os casos exemplares deste modelo consensual (como o da Áustria) parecem ter mantido e confirmado a sua adequação e a sua plena eficácia.

- b) Em segundo lugar, merece referência o fenómeno da *centralização das negociações, com intervenção do Estado, e da contratação económico-laboral ao nível da empresa*.

Pode falar-se de *uma tendência das negociações, em dois sentidos*: por um lado, o Estado intervém nas negociações, em grau crescente; por outro lado, as negociações tendem a assumir importância predominante no plano nacional, em prejuízo da negociação sectorial e empresarial (o que traz consigo, como adiante se dirá, dificuldades de articulação, senão mesmo uma certa contradição, com as exigências específicas das crises das diversas empresas, e com a contratação colectiva de âmbito empresarial que se tem desenvolvido em resposta a estas situações concretas).

Esta tendência é preocupante para aquelas estratégias sindicais que se vêem arrastadas, *mau grado seu*, para uma prática de alcance neocorporativo, e para uma contradição entre a centralização nacional e a descentralização empresarial da contratação.

c) Aos aspectos considerados acrescem as consequências da chamada *nova revolução tecnológica*, que provoca alterações decisivas na organização e nas condições de trabalho. Os sindicatos vêem-se na contingência de terem que negociar essas transformações segundo uma *lógica económica de sobrevivência das empresas e de relançamento da economia*, e dentro de uma *lógica social que sobretudo visa manter o emprego* através de, por vezes, difíceis processos de flexibilização da utilização de mão-de-obra e de reconversão profissional dos trabalhadores.

Também aqui, o papel dos sindicatos é não raro contraditório, num plano imediato, pois exercem o seu poder de controlo numa cooperação com *políticas integradas de alcance económico e social* de certo modo partilhando responsabilidades que poderiam não desejar e sentindo dificuldades em salvar a sua vocação de contrapoder nos casos em que isso lhes é caro.

d) Um outro aspecto: *a batalha pela redução do tempo de trabalho*. No contexto da crise actual, só uma redução significativa do tempo de trabalho pode, segundo uma generalizada posição sindical, ajudar seriamente a resolver a chaga do desemprego. Perante a incapacidade de as economias aumentarem a oferta de emprego, trata-se de repartir melhor o emprego escasso.

Mas, como é sabido, com a excepção de raros países onde esforços mais salientes foram feitos neste sentido, de resto com limitado êxito, *esta batalha dos sindicatos está ainda longe de ter provocado resultados significativos na situação jslaboral*, embora um numeroso conjunto de leis e de políticas convencionais venham, um pouco por toda a parte, dando pequenos contributos para a questão: aumento da duração do período de férias, incentivo ao trabalho a tempo parcial, redução da idade de reforma, etc.

e) Finalmente, o aspecto importantíssimo da *convergência, na empresa, da problemática levantada pela crise*.

Uma importante face da situação é a tendência para tornar a empresa num importante centro de conflitos e de consensos. O que provoca sérias complexidades para a estratégia sindical, que é solicitada para políticas globais de pacto social nacional. A articulação entre os dois planos de intensa solicitação do papel

dos sindicatos, isto é, o plano macroeconómico e macro-social, por um lado, e o plano empresarial (onde a todo o momento surgem situações agudas e negociações directas empresários-trabalhadores), por outro lado, é uma das maiores dificuldades para a acção sindical, hoje em dia.

## CONCLUSÕES

9. Perante o quadro esboçado, algumas conclusões gerais se poderão salientar, de resto dentro de uma assaz generalizada opinião entre os analistas que se ocupam com estas matérias.

- a) *Em primeiro lugar*, é evidente que a *crise económica não aumentou a conflitualidade*, e antes a reduziu. Ao período explosivo dos anos 68 e seguintes, em que a conflitualidade sindical (e também estudantil, diga-se), chegou a fazer preocupações nalgumas das mais sólidas democracias europeias, sucedeu o período mais pacífico e cooperante após o tempo da economia de guerra do último conflito mundial.
- b) *Em segundo lugar*, também pela primeira vez após o referido período da economia de guerra, os sindicatos europeus ocidentais aceitam, ou pelo menos não repudiam, uma *cooperação no âmbito das questões económicas* (do controlo da inflação, do relançamento da actividade económica, da viabilização das empresas, da reconversão tecnológica, etc.). Assim, como que ficou obsoleta a *separação entre o social e o económico*, que, para certas tendências sindicais mais radicais, existentes em quase todos os países europeus ocidentais (excepção daqueles com tradição de concertação social extensiva ao económico, como o exemplo austríaco), constituiu a base ideológica e de estratégia reivindicativa durante décadas; e já não faz sentido, no discurso sindical, a *crítica ao sistema económico* (em cujo funcionamento se não pretenderia assumir responsabilidades) *compaginada com uma mera reivindicação social de contrapoder*.
- c) *Em terceiro lugar*, e naturalmente em íntima conexão com as notas precedentes, *a crise sindical, como já vimos anteriormente, é nitidamente indesmentível*. Redução de efectivos e de correspon-



dentes receitas; redução do poder de manifestação; redução do poder de controlo sobre as bases ou sobre os trabalhadores em geral, por parte das direcções sindicais.

Tudo isto, e conforme os casos, mais ainda, quando precisamente seria lógico esperar, dentro de certas concepções teóricas do movimento sindical, que esta seria uma excelente oportunidade histórica para que as contradições se manifestassem mais agudamente e as instâncias, que se assumiam como contrapoderes do modelo capitalista, ganhassem mais razão e mais força.

A este propósito, é significativo o silêncio dos quadrantes ideológicos que produziram uma verdadeira inundação analítica e teorizadora no período de agudização da conflitualidade sindical, anterior à crise.

- d) Dir-se-ia, em conclusão geral final, que *a crise económica veio confirmar o sistema dentro do seu modelo pluralista*. Ou, se preferirem, *dentro do modelo dialéctico do conflito-cooperação*.

Com efeito, o sistema das relações de trabalho exercitou, de modo claro, as *duas funções básicas que lhe correspondem dentro deste modelo*:

1) — por uma lado, a *integração dos trabalhadores no sistema social global*;

2) — e, por outro lado, uma *contribuição, em grau variável de determinância,*

— *para a gestão dos problemas inerentes ao sistema produtivo* (tais como: justiça nas relações de trabalho; progresso na produção de riqueza; transformação e modernização do próprio aparelho produtivo),

— *e de problemas mais correntemente localizados no sistema social e político* (tais como: desenvolvimento e bem-estar humano e social dos trabalhadores; concertação social; operatividade nas relações estado-sociedade; etc.).

Assim, nem a *ideologia do conflito*, nem a *ideologia da colaboração*, como ideologias monistas e unipolares (mesmo quando integram uma certa construção dialéctica), são confortadas pela análise desta última década de crise económica e sindical. E são as experi-

ências de *sistema paritário*, para usar uma expressão do sueco FOLKE SCHMIDT, ou de *democracia conflitual*, se preferirmos a expressão do italiano GINO GIUGNI, que se mostram exemplares. Com efeito, é o *modelo teórico do equilíbrio das forças do trabalho e do «management»* (para usar agora a expressão de KAHN-FREUND, considerado como um dos patriarcas do direito do trabalho europeu), que sobretudo sai vitorioso e prestigiado; não só porque são os países que o praticam que, em geral, melhor suportaram a crise, como ainda, e sobretudo, porque nos próprios países onde ele não tem tradições (e pense-se nos países sul europeus) se caminhou, de forma inequívoca, para práticas que o traduzem. Pense-se nos pactos sociais da Espanha e da Itália; pense-se na revisão espectacular da política do Governo socialista francês e no posicionamento correspondente dos sindicatos. Pense-se ainda (porque não?) na nossa tentativa de concertação social.

A ser assim, talvez que o direito do trabalho e as estratégias ideológicas do sindicalismo de contrapoder tenham esgotado uma fase histórica, e se abra uma nova fase em que a defesa dos interesses dos trabalhadores assente num modelo jurídico-institucional diferente e num sistema de «*industrial relations*» também diferente, pelo menos para os países do Sul da Europa.

Muitos sinais sugerem que o futuro será o *do direito do trabalho deslegislado*, e sobretudo como direito autonómico de relações colectivas de trabalho (num sistema de «*industrial relations*» caracterizado pelo equilíbrio de forças que enfrentam, numa dinâmica de conflito-cooperação, os grandes desafios da inelutável mudança que aí vem). Findou o tempo do protagonismo quase exclusivo do Estado-providência. Chegou o tempo do estado social numa sociedade de participação mais decisiva: o modelo do chamado neocorporativismo, segundo alguns preferem dizer. Um certo *tripartismo* é já uma prática.

Ponto é que lhe saibamos reconhecer não só os indiscutíveis méritos, que sobretudo se podem medir pelos consensos obtidos, pelos resultados práticos, como também os inegáveis perigos, que se poderão também resumir no perigo da demissão da autoridade do governo do Estado — que colhe a sua legitimidade democrática

do voto universal e não pôde, portanto, ser substituída pela legitimidade dos interesses corporativos.

Será aqui, neste eixo, que se jogará o modelo do sistema democrático, pluralista e consensual-integrado que decerto sairá vitorioso deste milénio e entrará prometedor no próximo milénio que já está a chegar.

10. Esperar-se-á de mim que não omita uma referência mais concreta à *situação portuguesa*. E com toda a razão. Direi, resumidamente, o que se me afigura, sobretudo numa perspectiva comparada, isto é, comparativamente com a generalidade dos países da Europa Ocidental.

Se conferirmos, ponto por ponto, as características das mudanças jurídico-laborais e das vicissitudes estratégicas sindicais que foram há pouco enumeradas, facilmente poderemos concluir que, no nosso país, só muito tímida e escassamente algo ocorreu em sintonia com elas. E dispenso-me de o demonstrar aqui, porque esta verificação está ao alcance de todos pelo conhecimento que têm da nossa própria realidade económica, política e sindical. Creio, porém, dever aos que me honram com a sua atenção algumas referências *gerais* que se me afiguram de realçar a respeito da situação portuguesa, comparativamente com o panorama de outros países europeus.

Uma primeira nota é a de que nós temos vindo a ser um caso especial, embora confrontados com situações que são comuns às de outros países. Caso especial porque fizemos, já depois de entrada a crise, e designadamente em 1975, um processo de transformações legislativas e político-sindicais em sentido contrário àquele que se esboçava em outros países. Foi compreensível porque nós vínhamos do período corporativo, de uma situação anterior e inferior (digamos assim) à do panorama europeu sindical. Contudo fomos bastante ingénuos, idealistas e radicais, e deixámo-nos conduzir (com a especial responsabilidade de certas forças políticas e ideológicas) pelas ideias extremistas que tinham inflamado, nos anos anteriores ao 25 de Abril de 74, sobretudo a juventude, mais do que fomos atentos às realidades concretas do nosso país e dos outros países. A Espanha, que fez um processo de mudança essencialmente equivalente ao nosso, foi muito mais realista e rigorosa, evitando igualizar connosco. A comparação da legislação do trabalho e das práticas sindicais espanholas com as nossas mostra as indiscutíveis diferenças, que não nos são favo-

ráveis. Nós temos as leis laborais mais avançadas e sobretudo mais constitucionalizadas da Europa Ocidental e até da Europa de Leste. Mas temos o *exclusivo privilégio dos salários em atraso* e da mais estrondosa e inaceitável baixa dos salários reais dos trabalhadores. Se acrescentarmos a estes fenómenos, dignos de menção no «Guinness Book» da Europa, outras variáveis económicas, como a da baixa participação do trabalho no rendimento nacional (com ressalva da taxa de desemprego, único ponto em que não estamos tão mal colocados), poderemos concluir que, tendo as leis proventura mais protectoras dos trabalhadores, o sistema funcionou em termos de estes poderem dizer, com razão, que estão na pior posição europeia. Donde, a conclusão de que nos mantemos ainda no estádio ideológico, isto é, alienadamente incapazes de obter resultados práticos e agarrados a mitos, ou «clichés».

*É aqui que me parece dever referir o desencontro trágico das estratégias sindicais, patronais e político-governamentais.*

Assim, no lado sindical, sobretudo a tendência sindical considerada mais representativa, continua a colocar as suas complacências na letra das leis, e a usar de uma estratégia sindical de contrapoder, que recusa a concertação e ancora todo o seu discurso nos pressupostos ideológicos de conflitualidade e contradição com os interesses do patronato e dos partidos políticos (à excepção do Partido Comunista). A nossa tendência sindical mais europeia e pragmática deu, contudo, sinais de sensibilidade à abordagem concertada da resolução dos problemas concretos, quer institucionais, quer socioeconómicos. Mas a insuficiente velocidade dos esforços de concertação deixa-a numa situação de não ter ainda podido provar o acerto da sua estratégia, o que considero grave. Situação pela qual ela só é corresponsável, pois que há que igualmente corresponsabilizar o poder político e o patronato.

Pessoalmente, penso que, nesta área de forças sindicais reformistas, patronais e governamentais, terá havido em geral consciência acertada dos problemas, naturalmente contrastada segundo a óptica de interesses próprios de cada uma das três partes: poder político, patronato, sindicatos. Contudo, não houve suficiente decisão prática, ou por falta de maior convicção acerca do acerto das soluções, ou por prejuízo de cálculos ideológicos, estratégicos ou políticos, que talvez tenham sido errados e (a terem existido), foram causadores das faltas de resposta que caracterizam a nossa

situação e põem em causa a tentativa de concertação esboçada, bem como a credibilidade de uma tal linha de estratégia para o futuro.

Por outro lado, de um modo geral, creio que a *contratação colectiva* (que é um dos principais mecanismos através dos quais se têm resolvido os problemas empresariais em muitos países) não tem, entre nós, sido usada com agilidade, com arrojo e com flexibilidade. O conteúdo das nossas convenções colectivas de trabalho é um deserto de criatividade e um estendal de repetições de normas legais. Os sindicatos, em geral, não aceitam uma *globalização do conteúdo das convenções*, que poderia sacrificar vantagens parciais em favor de avanços globais. *Os empregadores, pelo seu lado, não são criativos e proponentes como têm sido em outros países*, onde conseguem vencer os próprios sindicatos fazendo acordos directos com os trabalhadores, diversificando o panorama das convenções colectivas, ultrapassando, até, por esses acordos, os próprios mecanismos e garantias legais que se apresentam (por serem gerais e abstractos) desajustados em casos concretos.

A este propósito, creio que é inegável que nos falta capacidade de concertação no plano empresarial, que se traduza por progressos económicos e sociais, é óbvio, e que não se verifique apenas para fechar acordos de duas partes derrotadas: uma, pela catastrófica situação económica e financeira da empresa; outra, pela prática impossibilidade de receber o salário e manter o posto de trabalho. Exemplos há que mereciam um escândalo nacional (de que não somos capazes): como o caso das empresas de transportes marítimos, que não foram capazes de gerar consensos para a sua atempada recuperação, e foram ingloriamente até à extinção, humilhante inclusive para o Estado português.

Em resumo, dir-se-ia que a nossa situação se caracteriza precisamente pela falta de capacidade e de criatividade: o que explica que ainda continuemos a compensar-nos com a ideologia. Não se entenda, por esta referência à ideologia, que combato o valor das ideias e dos ideais. Não é isso. É que, se por um lado as ideologias podem tornar eficazes os ideais, por outro elas são *fenómenos de massificação e de aprisionamento colectivo organizado (por partidos políticos e também por sindicatos) das ideias e dos ideais*. E por isso tendem a dificultar o diálogo, os consensos e as sínteses, quando não sucede que se pervertem em ortodoxias totalitárias.

Neste sentido, necessitamos efectivamente de *flexibilidade*, para usar a expressão em voga. Flexibilidade que pode e deve significar, obviamente, uma desmitificação de mecanismos legais, institucionais ou sociais; mas que não poderá ter, num país como o nosso, qualquer conotação que implique maiores sacrifícios para o nível e a qualidade de vida dos trabalhadores, em geral. Têm a palavra os sindicatos e têm a palavra as entidades patronais e os responsáveis governamentais, para darem provas de que são capazes de gerir e de fazer progredir o sistema económico e social, bem como de conduzir o desafio da revolução tecnológica, *dentro de um consenso político e social que se impõe como patriótico*, sob pena de gravíssimos riscos para a felicidade dos Portugueses e para a segurança nacional.

**Mário F. C. Pinto**

Assessor do I. D. N.

Professor universitário no ISCTE e na UCP